RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 27. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 24 października 2017 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 27)

24 października 2017 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej,

– „Poprawa skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45 001" , materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Polskie Centrum Akredytacji,

– projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r. – materiał przygotowany przez PIP,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Andrzej Kolasa** zastępca dyrektora Polskiego Centrum Akredytacji, dr inż. **Zofia Pawłowska** kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wzięła **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych Kancelarii Sejmu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Witam głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka wraz ze współpracownikami, zastępcę dyrektora Polskiego Centrum Akredytacji pana Andrzeja Kolasę, przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz z dyrektorem placówki, panią prof. Danutą Koradecką. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości.

Proponowany porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady przedstawia się następująco: punkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej, punkt 2 – „Poprawa skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45 001" (materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Polskie Centrum Akredytacji), punkt 3 – projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r. (materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy) – tu odnotuję, że ten punkt wpisuje się w porządek prac sejmowych, ten temat będzie omawiany również na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, punkt 4 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do proponowanego porządku dziennego posiedzenia?

Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania.

Kto jest za przyjęciem porządku dziennego? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do rozpatrzenia punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej. Proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedstawia projekt stanowiska w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej w następującym brzmieniu:

„Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu, które odbyło się 26 września 2017 r., zapoznała się z problematyką nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej w kontekście przygotowań do stosowania nowej europejskiej regulacji prawnej, tj. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425 zastępującego dyrektywę 89/686/EWG. Informacje na ten temat przygotowali: Państwowa Inspekcja Pracy, Wyższy Urząd Górniczy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Z materiału przedstawionego przez PIP wynika, że kontrole prowadzone w ramach nadzoru rynku często ujawniają stosowanie w przedsiębiorstwach środków ochrony indywidualnej niespełniających określonych prawem wymagań, w wyniku czego nie gwarantują one skutecznej ochrony pracownika. W latach 2014-2016 inspektorzy PIP przeprowadzili łącznie 1077 kontroli środków ochrony indywidualnej, podczas których sprawdzili 1221 wyrobów. Podczas kontroli tych środków brano pod uwagę ich stan oraz prawidłowość dokumentów opracowanych przez producenta gwarantującego zgodność z wymaganiami dyrektywy 89/686/EWG. W kontekście nowego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425 zwrócono uwagę na dualizm, jaki stwarza struktura krajowego otoczenia prawnego, na podstawie której organy nadzoru rynku prowadzą kontrole lub postępowania.

Wyższy Urząd Górniczy przedstawił dane o pylicy płuc, najczęstszej chorobie zawodowej górników, podkreślając znaczenie wyboru przez kopalnie skutecznych ochron dróg oddechowych (wg kryterium jakości,a nie tylko ceny). Ochrony takie są obecnie powszechnie dostępne także u producentów krajowych.

W materiale przedstawionym przez CIOP-PIB zaprezentowano nowoczesne, zaawansowane rozwiązania środków ochrony indywidualnej, z podkreśleniem konieczności kontroli ich właściwości ochronnych i ergonomicznych przez organy nadzoru rynku. Zwrócono uwagę na podniesienie do najwyższej III kategorii wymagań dla ochron przed hałasem, przecięciem przez przenośną pilarkę łańcuchową, szkodliwymi czynnikami biologicznymi, strumieniem pod wysokim ciśnieniem, ranami postrzałowymi lub pchnięciem ostrym narzędziem oraz przed utonięciem. Ze względu na dynamiczny rozwój technologii powstały realne możliwości wytwarzania nowych rodzajów środków ochrony indywidualnej, chroniących często przed wieloczynnikowymi zagrożeniami, przy jednoczesnym uwzględnieniu istotnych dla użytkownika aspektów ergonomicznych. Ponadto coraz częściej na rynek są wprowadzane inteligentne środki ochrony indywidualnej, które wspomagają człowieka w środowisku pracy poprzez dostosowywanie swoich właściwości ochronnych do poziomu zagrożenia oraz monitorowanie ich utrzymania, sygnalizowanie poziomu zagrożeń w środowisku pracy czy czynności życiowych pracownika.

Dotychczasowe kontrole środków ochrony indywidualnej prowadzone przez organy nadzoru rynku ograniczały się często jedynie do sprawdzania dokumentacji producenta. W przypadku wyrobów o tak złożonej konstrukcji będzie to niewystarczające. Z punktu widzenia bezpieczeństwa użytkownika środków ochrony indywidualnej najważniejsze jest zapewnienie ich właściwości ochronnych, co wymaga przeprowadzenia badań laboratoryjnych. Przyczynia się to do skuteczniejszego eliminowania z rynku środków ochrony indywidualnej niespełniających wymagań zasadniczych w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa stosujących je pracowników. Jest to także ważne dla pracodawcy, gdyż – ponosząc koszty zakupu środków ochrony nieskutecznych w profilaktyce chorób zawodowych lub wypadków – naraża się na podniesienie jego składki ubezpieczenia wypadkowego.

Wprowadzenie nowej regulacji prawnej rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425 powinno poprawić jakość środków ochrony indywidualnej, szczególnie przez wymóg okresowości wydawanych certyfikatów zgodności CE. Jednocześnie działania kontrolne organów nadzoru rynku powinny uwzględniać fakt, że wraz z rozwojem konstrukcji tych środków rosną wymagania co do potwierdzania ich zgodności z zasadniczymi wymaganiami bezpieczeństwa i ergonomii.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

1. Rozszerzenie zakresu kontroli prowadzonych przez Inspekcję Handlową oraz Państwową Inspekcję Pracy o badania parametrów ochronnych środków ochrony indywidualnej w krajowych laboratoriach akredytowanych. (Adresatami tego wniosku są: Państwowa Inspekcja Pracy, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oraz Inspekcja Handlowa).

2. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej adresowanej do producentów, importerów i dystrybutorów środków ochrony indywidualnej dotyczącej wymagań związanych z wdrożeniem Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425. Kampania powinna być przeprowadzona przez jednostki notyfikowane, we współpracy z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Inspekcją Handlową, Państwową Inspekcją Pracy, Wyższym Urzędem Górniczym oraz Polskim Zrzeszeniem Producentów i Dystrybutorów Środków Ochrony Indywidualnej. (Wniosek adresowany jest do PIP, UOKiK, Ministerstwa Energii – Wyższego Urzędu Górniczego, jednostek notyfikowanych w zakresie środków ochrony indywidualnej, Zrzeszania Producentów i Dystrybutorów Środków Ochrony Indywidualnej, CIOP-PIB).

3. Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla producentów, importerów i dystrybutorów środków ochrony indywidualnej dotyczącego nowych wymagań wynikających z wdrożenia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425. (Wniosek jest skierowany do CIOP-PIB).

4. Zorganizowanie przez Ministerstwo Rozwoju (Departament Obrotu Towarami Wrażliwymi i Bezpieczeństwa Technicznego) seminarium dla przedstawicieli Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Inspekcji Handlowej, Państwowej Inspekcji Pracy, Wyższego Urzędu Górniczego, Służby Celnej oraz jednostek notyfikowanych dotyczącego wymagań Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425. (Wniosek jest adresowany do: Departamentu Obrotu Towarami Wrażliwymi i Bezpieczeństwa Technicznego Ministerstwa Rozwoju oraz CIOP-PIB)”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Uważam, że zaprezentowane szczegółowe wnioski są bardzo interesujące.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska?

Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania.

Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej.

Przystępujemy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Poprawa skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45 001” , materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Polskie Centrum Akredytacji.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką, dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Pozwoliliśmy sobie wprowadzić do porządku dziennego dzisiejszego posiedzenia problematykę zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, biorąc pod uwagę, że przy obecnych wymaganiach i rozwoju techniki trudno jest zarządzać obszarem bhp wyłącznie poprzez kontrole i rozwiązywanie szczegółowych problemów. Należałoby wdrażać w przedsiębiorstwach system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który byłby kompatybilny z zarządzaniem zasobami ludzkimi, finansami, tak jak jest to określone w strategiach wiodących zagranicznych przedsiębiorstw czy korporacji.

W Polsce tego rodzaju system był wdrażany z różnym skutkiem. Obecnie podejście do tych kwestii ulega pewnym zmianom. Wydaje mi się że to to dobry moment, żebyśmy mieli tę świadomość. Istotna jest również rola Inspekcji Pracy, która wizytuje zakłady pracy. Zakład, który posiada taki system zarządzania (żywy system a nie jedynie papierowy) jest inaczej postrzegany przez inspektorów pracy.

Tą problematyką w Instytucie zajmuje się Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, pani dr Zofia Pawłowska przedstawi szczegółowo przedstawi te zagadnienia.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr Zofia Pawłowska:

Obecnie dobiega końca opracowanie normy międzynarodowej ISO 45 001. Zakłada się, że wdrożenie – zgodnego z nią – systemu zarządzania bhp poprawi stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego pozwalamy sobie zwrócić uwagę członków Rady na zagadnienia systemowego zarządzania bhp, rozwój metod systemowego zarządzania, ich skuteczność, która została udowodniona badaniami, kierunki rozwoju systemów zarządzania wskazywane w nowej normie, a także działania, które można podjąć w celu poprawy sytuacji w zakresie systemowego zarządzania bhp i jego skuteczności.

Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy nie jest nowym zagadnieniem. Obecnie na świecie każde przedsiębiorstwo, które spełnia wymagania prawa powinno zarządzać bhp w sposób systemowy. Wymagania prawa wskazują cele zarządzania i środki ich osiągania. Zapisy dotyczące zarządzania bhp w przedsiębiorstwach zostały zawarte w dyrektywie ramowej, która została już implementowana do polskiego prawa. Wszystkie dokumenty strategiczne opracowywane na poziomie międzynarodowym i europejskim wskazują na znaczenie systemowego zarządzania bhp i budowanie przez nie kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy. To powszechnie używane narzędzie w celu poprawy warunków pracy, oceniane we wszystkich strategiach i politykach europejskich jako istotne.

Nadal aktualne są kierunki działania wskazywane przez Międzynarodową Organizację Pracy w jej wytycznych dotyczących systemowego zarządzania bhp. Wytyczne MOP dotyczące systemów zarządzania bhp wskazują, że w polityce państwa w zakresie bhp należy uwzględnić:

– promowanie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jako integralnej części ogólnego systemu zarządzania przedsiębiorstwem,

– promowanie dobrowolnych przedsięwzięć służących poprawie warunków pracy,

– wdrażanie zasad ciągłego doskonalenia, przy równoczesnym zapobieganiu zbędnej biurokracji, administracji i kosztom;

– wspieranie działań na rzecz systemów zarządzania bhp przez inspekcję pracy oraz służby bhp.

Należy zwrócić uwagę, że przy ocenie wdrożenia Wspólnotowej strategii na rzez strategii bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012 w krajach członkowskich, brano pod uwagę działania związane z promowaniem systemów zarządzania bhp przez inspekcję pracy. Badania pokazały, że w 21 państw członkowskich UE inspekcja pracy aktywnie promuje systemy zarządzania bhp, 6 krajów stwierdziło, że tamtejsze inspekcje nie prowadzą takiej promocji. Promowanie tych działań zwiększa tzw. potencjał prewencyjny, oczywiście obok szeregu innych przedsięwzięć działań skierowanych na jego budowę.

Budowanie skutecznych systemów zarządzania bhp wspierają normy. Normalizacja odgrywa tu niezmiernie istotną rolę. W Polsce są obowiązują 4 normy dotyczące różnych aspektów zarządzania bhp. Polska norma 18 001 stanowi transpozycję wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy i wskazuje jak budować bezpieczny system zarzadzania bhp. Wspierają ją wytyczne zawarte w normie 18 004.

Obecnie nasze normy będą dopasowywane do norm międzynarodowych. Oczekuje się, że w 2018 r. ukaże się nowa norma międzynarodowa dotycząca systemów zarządzania bhp. Jest ona opracowywana przy bardzo dużych emocjach. Na forum międzynarodowym trwają bardzo ostre dyskusje dotyczące jej kształtu. Struktura nowej normy będzie dopasowana do struktury norm dla systemów zarządzania jakością i systemów zarządzania środowiskowego. Dlatego system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy będzie łatwiej integrowany z ogólnym zarządzaniem przedsiębiorstwem.

Podstawowym celem nowej normy jest wspomaganie organizacji w działaniach skierowanych na:

– ograniczanie ryzyka zawodowego wszystkich osób, które wykonują pracę na rzecz organizacji, nie tylko dla pracowników;

– ciągłą poprawę wyników osiąganych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

W maju opublikowano drugi projekt normy ISO 45 001, ponieważ pierwszy został skrytykowany przez społeczność międzynarodową. Głosowaliśmy za przyjęciem drugiego projektu. Wprowadzane są poprawki. Miejmy nadzieję, że norma ukaże się w przyszłym roku.

Dotychczasowe działania i standardy również wspierają poprawę działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazują na to badania, które prowadzimy w ramach programu wieloletniego. Wdrażanie takich standaryzowanych, sformalizowanych systemów na ogół doprowadza do realizacji większej liczby przedsięwzięć, sporządzania lepszej jakości raportów o stanie bezpieczeństwa, poprawy badań wypadków przy pracy. Ponadto motywują pracowników do angażowania się w działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Na prezentowanym slajdzie oznaczone kolorem czerwonym słupki ilustrują procent przedsiębiorstw, które realizują określone działania skierowane na poprawę bhp, niebieskie – to przedsiębiorstwa, które nie wdrożyły systemów, ich procent jest znacznie niższy.

Badania wykazały również, że w wyniku wdrożenia systemu zarządzania bhp następuje poprawa wyników – spada liczba wypadków przy pracy i związane z nią składki ubezpieczeniowe.

Pojawiają się także pewne wątpliwości dotyczące wdrażania sformalizowanych systemów zarządzania bhp. W literaturze wskazuje się, że certyfikacja systemów może budzić pewne wątpliwości, ponieważ skuteczność systemów certyfikowanych i niecertyfikowanych bywa taka sama, jeżeli zarządzanie jest dobre. Certyfikaty zyskują zazwyczaj duże firmy. Często fakt uzyskania certyfikatu nie jest równoznaczny z brakiem niezgodności z wymaganiami prawa. Po prostu, stan pozostaje taki sam a przedsiębiorstwo ma certyfikat, w konsekwencji pojawiają się liczne wątpliwości co do celowości certyfikacji. Wszyscy stwierdzają, że nie powinien to być cel sam w sobie.

Stąd w celu zwiększenia skuteczności systemu zarządzania bhp, w nowej normie zwrócono szczególną uwagę na:

– monitorowanie przepisów prawa w dziedzinie bhp oraz ocenę zgodności z ich wymaganiami, stąd niewątpliwie istotna rola Państwowej Inspekcji Pracy w sprawdzaniu tych systemów;

– dostosowywanie systemu zarządzania bhp do zmieniających się warunków, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań pracowników oraz innych zainteresowanych stron;

– rozwój przywództwa i współudziału pracowników w zarządzaniu bhp, chodzi m.in. o współudział w procesie podejmowania decyzji w tym zakresie;

– pomiar i monitorowanie procesów zarządzania oraz ocenę wyników osiąganych w systemie zarządzania bhp, chodzi nie tylko o liczbę wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ale także o konkretne przedsięwzięcia służące poprawie stanu bhp.

Jeśli chodzi o ogólne zasady pomiaru i oceny w systemie zarządzania bhp, to wskaźnikami wiodącymi są: warunki wejściowe – warunki pracy, procesy – działania skierowane

na ograniczanie ryzyka. Natomiast na wyjściu są wskaźniki wynikowe – zmniejszenie liczby wypadków przy pracy oraz chorób związanych z pracą. Muszą być stosowane wskaźniki – wyjścia mierzymy za pomocą liczby wypadków przy pracy. Należy zwrócić uwagę, że normy mogą pomóc w tym mierzeniu.

W mierzeniu stanu bezpieczeństwa pomagają również wymagania prawa. Bo badania wskazują – co widać na slajdzie – że liczba wypadków przy pracy i liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia (to parametry rejestrowane praktycznie we wszystkich przedsiębiorstwach) bez względu na to, czy mają system, czy nie – ponieważ wymaga tego prawo. Natomiast pozostałe wskaźniki np. ciężkość wypadków, liczba szkoleń są częściej monitorowane w zakładach pracy, które wdrażają systemy zarządzania bhp. Czyli norma może pomóc w mierzeniu stanu bezpieczeństwa, nie tylko w zakresie wyników, ale też w obszarze działań, co jest niezmiernie istotne, zwłaszcza, że dążymy do tego kreatywnego podejścia.

Powstają narzędzia, które wspomagają to monitorowanie. W ramach projektu międzynarodowego, w którym również uczestniczył Centralny Instytut Ochrony Pracy opracowano tego typu narzędzie, dostępne bezpłatnie w internecie. Powstało ono we współpracy z instytutami w Finlandii i Hiszpanii. Umożliwia użytkownikom zdefiniowanie własnego zestawu wskaźników efektywności dostosowanych do specyficznych warunków przedsiębiorstwa.

Zwiększenie skuteczności systemów zarządzania bhp wymaga w szczególności:

– opracowywania i promowania narzędzi i dobrych praktyk, wspierających wdrażanie skutecznych systemów zarządzania bhp, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach;

– zapewnienia odpowiednich kompetencji audytorów systemów zarządzania bhp, ze szczególnym uwzględnieniem znajomości zagadnień bhp;

– zapewnienia, że w procesie audytowania oceniana będzie skuteczność operacyjna procesów a nie, wyłącznie, zgodność z biurokratycznymi procedurami;

– monitorowania skuteczności systemów zarządzania bhp jako narzędzi wspierających pracodawców w osiąganie zgodności z wymaganiami prawa.

Działania skierowane na wspomaganie wdrażania skutecznych systemów zarządzania bhp powinny obejmować:

– promowanie nowej normy ISO 45 001 wśród pracodawców,

– organizowanie szkoleń w zakresie wdrażania wymagań nowej normy ISO 45 001 dla pracodawców i pracowników służb bhp,

– opracowywanie i promowanie narzędzi wspierających wdrażanie procesów zarządzania o kluczowym znaczeniu dla skuteczności systemu zarządzania bhp,

– uwzględnienie informacji na temat certyfikacji systemu zarządzania bhp w przedsiębiorstwie w dokumentacji pokontrolnej PIP, w celu określenia jej związku z osiąganiem zgodności z wymaganiami prawa.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani dr Zofii Pawłowskiej za sprawne i poglądowe przedstawienie problemu.

Proszę o zabranie głosu pana Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

To zagadnienie omówi pan dyrektor Jakub Chojnicki.

Przepraszam za niedyspozycję głosową, spowodowaną przeciągami.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Prosimy pana dyrektora.

Wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Mam zaszczyt przedstawić Radzie informacje dotyczące sposobu postrzegania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach, szczególnie w dużych i średnich, bo nie muszę chyba przekonywać, posiadanie systemów zarządzania bhp przez małe i mikro-zakłady (których mamy najwięcej) jest ewenementem. To znaczy – małe

przedsiębiorstwa nie podejmują wyzwania i ciężaru wdrożenia takich systemów, spotykamy je przede wszystkim w średnich i dużych zakładach.

Obecne, nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem w ciągle zmieniającym się świecie wymaga podejścia systemowego. Dzięki systemom zarządzania, przez które rozumie się utrzymywanie równowagi funkcjonowania organizacji, umożliwiającej ciągłą adaptację do zmieniających się warunków otoczenia. Proces ten polega na systematycznej i powtarzanej identyfikacji oraz usuwaniu zjawisk niepożądanych, pochodzących zarówno z samej organizacji, jak i towarzyszącego jej otoczenia.

Myśląc o wprowadzeniu nowej normy, mamy nadzieję, że będzie ona innowacyjna. Innowacyjność jest pojęciem, które w ostatnich latach zyskało na popularności. Definiowana jest ona jako wdrożenie nowego lub znacząco udoskonalonego produktu (wyrobu, usługi) lub procesu, nowej metody marketingowej lub nowej metody organizacyjnej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem. Działalność innowacyjna wiąże się również ze zmianami w sferze organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstw, sposobów zarządzania firmą oraz zmian w działalności rynkowej. Skomplikowanie części procesów produkcyjnych i pojawiający się w krajach wysoko rozwiniętych niedostatek specjalistów z określonych dziedzin wymusza konieczność zarządzania systemowego także obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy. A to zarządzanie to nie tylko wdrożenie określonych procedur, to także wpływ na zmianę mentalności postrzegania obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, który w naszym kraju jeszcze dość często traktowany jest „po macoszemu".

Zgodnie z informacjami pochodzącymi od Międzynarodowej Organizacji Pracy, rocznie na świecie ginie w związku z pracą ok. 2,3 mln ludzi, ponadto rejestruje się ponad 300 mln innych zdarzeń wypadkowych. Według ekspertów Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej, można temu zapobiegać poprzez stosowanie odpowiednich narzędzi. Takim narzędziem powinna stać się norma 45 001 *Bezpieczeństwo i higiena pracy*. Powinna ona pomóc wszystkim organizacjom i przedsiębiorstwom poprawić bezpieczeństwo oraz chronić życie i zdrowie pracujących, głównie poprzez poprawę warunków pracy. Norma zawiera nowe wymagania bhp oraz porady dotyczące sposobu wprowadzania w życie systemów i metod działania chroniących pracowników i zmniejszających ryzyko zawodowe. Kładzie nacisk na udział pracowników w tworzeniu systemu zarządzania bhp, określając go jako nieodzowny, w celu osiągniecia dobrych rezultatów. Jednocześnie wymaga od przedsiębiorstw, by pracownicy byli kompetentni i posiadali odpowiednie przygotowanie do wykonywanych czynności. Nowa norma nie określa konkretnych rozwiązań, kryteriów dla służby bhp. Nie narzuca konkretnego systemu, natomiast zawiera pewną filozofię, która pozwala zarządzać systemowo obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola skuteczności ochrony zdrowia i życia osób pracujących w tych grupach zakładów pracy, w których najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy. Pod tym kątem planowana jest część ustawowych zadań w kolejnych latach. Analogiczny cel – zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy dla pracujących – przyświeca projektowi normy ISO 45 001.

Poziom bezpieczeństwa w zakładzie pracy może – i powinien – być zapewniony, w pierwszej kolejności, poprzez kontrolę ryzyka zawodowego we wszystkich miejscach wykonywania pracy. Stąd, w ramach czynności kontrolno-nadzorczych, inspektorzy pracy poddają ocenie stosowanie przez pracodawców środków profilaktycznych, zmniejszających ryzyko zawodowe i ryzyko wypadkowe po zaistniałych zdarzeniach wypadkowych oraz uwzględnianie wniosków wynikających z tych wypadków (ustalonych w dokumentacji powypadkowej) w procedurze oceny ryzyka zawodowego.

Działania te wpisują się w pełni w zasadnicze obszary systemowego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie pracy. Zgodnie z tym podejściem inspektorzy pracy zwracają szczególną uwagę na:

– poprawność oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do prac, podczas wykonywania których doszło do wypadku, w tym adekwatność środków profilaktycznych w odniesieniu do zagrożeń;

– prawidłowość ustalenia przyczyn do okoliczności wypadku,

– korelację środków profilaktycznych, wynikających z oceny ryzyka zawodowego, ze środkami ustalonymi w postępowaniu powypadkowym.

W latach 2014-2016 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 1600 kontroli w zakładach pracy w omawianym zakresie. Slajd przedstawia liczbę kontrolowanych podmiotów w poszczególnych latach. W każdym z nich doszło do przynajmniej trzech wypadków, w tym o charakterze powtarzalnym, w czasie trzech lat poprzedzających kontrolę, a były wśród nich również takie podmioty, w których zaistniało nawet czternaście tego typu wypadków przy pracy skutkujących czasową niezdolnością do pracy osób pracujących.

Celem kontroli było sprawdzenie, czy pracodawcy wywiązują się rzetelnie z obowiązku przeprowadzania postępowań powypadkowych, zespoły powypadkowe formułują wnioski profilaktyczne adekwatne do stwierdzonych przyczyn wypadków a – finalnie, czy prawidłowo i spójnie funkcjonuje zarządzanie obszarem bhp i wdrażane są działania zapobiegające powstaniu podobnych wypadków w przyszłości. Weryfikowano także korygowanie ocen ryzyka zawodowego związanych z pracami, przy których doszło do wypadku.

Kontrole zostały zaplanowane w następujący sposób:

– kontrola pierwsza w zakładach pracy charakteryzujących się znaczną liczbą wypadków przy pracy, w tym o charakterze powtarzalnym, w zakresie uwzględniania w działalności firmy elementów systemowego zarządzania bhp;

– kontrola powtórna (w czasie dwóch lat od pierwszej kontroli, w tym samym zakresie tematycznym) – szczególną uwagę zwracano na wystąpienie wypadków przy pracy w czasie między pierwszą a drugą kontrolą PIP, jak również na charakter tych wypadków (czy są to wypadki o charakterze powtarzalnym);

– kontrole w zakładach pracy, które w roku poprzedzającym rok kontroli nie przystąpiły (pomimo zaproszenia) do dobrowolnego programu prewencyjnego, prowadzonego od kilkunastu lat przez PIP w zakresie prewencji wypadkowej lub z niego zrezygnowały.

Prezentowana tabela ilustruje skalę naszych działań, liczbę sprawdzonych dokumentacji wypadków przy pracy oraz liczbę zweryfikowanych dokumentacji oceny ryzyka zawodowego we wspomnianych trzech grupach zakładów.

Wśród przykładów okoliczności wypadków, wskazujących na powtarzalność tych zdarzeń dominują takie, jak:

– ten sam typ lub podobny rodzaj maszyny, urządzenia, narzędzia, przy obsłudze/stosowaniu którego miał miejsce wypadek (np. w zakładzie produkcyjnym miało miejsce sześć wypadków podczas obsługi maszyn stolarskich);

– identyczna lub bardzo podobna czynność wykonywana podczas wypadku (np. w zakładzie przetwórstwa spożywczego doszło do czternastu wypadków podczas ręcznego filetowania ryb oraz dwóch wypadków podczas ręcznych prac transportowych),

– ciągle to samo miejsce zdarzenia (np. na hali produkcyjnej stale potrącane są osoby przez środki transportu, w szlifierni stale następuje uraz oka na skutek odprysków szlifowanych elementów),

– stale te same skutki wypadków (np. w zakładzie pracy kilka osób straciło palce w wyniku pracy na obrabiarkach do drewna).

Działaniem, które powinno mieć bezpośrednie przełożenie na poprawę warunków pracy na stanowiskach pracy jest proces stałej oceny i kontrolowania ryzyka zawodowego, który powinien podlegać udokumentowaniu. Należy przy tym zaznaczyć, że samo zawarcie na piśmie informacji wymaganych w tym procesie nie jest wystarczającym postępowaniem a, niestety, często na tym się kończy w zakładach pracy. Zapisy muszą znajdować swoje odzwierciedlenie w rzeczywistości i obrazować faktyczne zmiany wprowadzane w zakładzie pracy na konkretnych stanowiskach. Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że pracodawcy posiadają w większości dokumentację opracowaną pierwotnie w swoich zakładach dla prac (lub stanowisk pracy), także dla prac, przy których miał miejsce wypadek. Ocena ta nie jest jednak korygowana o zmieniające się warunki pracy i nie podlega koniecznym analizom. Relatywnie u niewielu pracodawców stwierdzono w ogóle brak dokumentacji oceny ryzyka zawodowego dla prac, przy których doszło do wypadku przy pracy.

Zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku przy pracy oraz sformułowanie spójnych środków profilaktycznych i ich wdrożenie, wpłynęły w tych zakładach pracy na poprawę bezpieczeństwa i m.in. spowodowały, że w analizowanym okresie (np. po upływie dwóch lat od pierwszej kontroli) nie wystąpiło podobne zdarzenie wypadkowe.

Najważniejsze po wypadkach jest wdrożenie adekwatnych środków profilaktycznych. Na slajdzie przedstawiono procent dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji powypadkowych, w których stwierdzaliśmy nieprawidłowości. Brak właściwej analizy okoliczności i przyczyn wypadków oraz ogólna, szablonowa dokumentacja dotycząca oceny ryzyka zawodowego powodują, że w części kontrolowanych zakładów brakuje nie tylko konkretnych działań pracodawcy dla poprawy bezpieczeństwa i ograniczenia ryzyka wypadkowego. Brak jest przede wszystkim świadomości, że takie działania są niezbędne. Wskazuje na to znaczący odsetek nieprawidłowości dotyczący braku spójności określania i wdrażania środków profilaktycznych, wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku, a dotyczących eliminowania lub ograniczania zagrożenia powodującego jego powstanie.

Często w miejscach, w których doszło do wypadku nie wdrożono wcale lub wdrożone środki profilaktyczne nie wynikały zarówno z oceny ryzyka zawodowego, jak też postępowania powypadkowego. Działania ograniczające zagrożenia wypadkowe opisane w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz środki profilaktyczne zawarte w protokołach powypadkowych nie spełniają swojej funkcji z uwagi np. na zbyt ogólne ich formułowanie Zapisy typu „zachowanie należytej ostrożności", „właściwe postępowanie przy obsłudze bydła", „stosowanie odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego" nic nie wnoszą do poprawy bezpieczeństwa pracy i nie przekładają się na możliwość ograniczenia wystąpienia zagrożeń wypadkowych. Analogicznie – odwoływanie się do wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy (np. „bezwzględne przestrzeganie instrukcji stanowiskowej") nie przekłada się na ograniczenie wypadków. Ustalenia z naszych kontroli wskazują, że obydwa dokumenty są mało przydatne i funkcjonują niezależnie, podczas gdy powinny stanowić system naczyń połączonych i być podstawą systemowego zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie.

W latach 2014-2016 prowadzone były rekontrole sprawdzające stan przestrzegania przepisów bhp, jako zadania zaplanowane po pierwszej kontroli tych samych zakładów, ukierunkowane na spójność działań wynikających z postępowania powypadkowego oraz kontroli ryzyka zawodowego. W tych podmiotach inspektorzy pracy zaobserwowali poprawę w każdym aspekcie prowadzonych kontroli. Na slajdzie konkretnymi kolorami oznaczono kontrole i rekontrole danych obszarów związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach pracy. Właściwie w każdym z wymienionych obszarów nastąpiła poprawa dzięki naszym kontrolom i uświadomieniu pewnych mechanizmów rządzących obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trakcie pierwszej kontroli powtarzalne wypadki przy pracy występowały we wszystkich kontrolowanych zakładach pracy (taki był klucz doboru do kontroli). Podczas drugiej kontroli okazało się, że już tylko w części z nich zdarzyły się wypadki a ich ogólna liczba w konkretnych zakładach również była niższa. Rekontrole wykazały jednocześnie wdrożenie w zakładach pracy środków zmniejszających ryzyko zawodowe, w szczególności w odniesieniu do wypadków, które zaistniały w przeszłości. Jest to tym istotniejsze, że większość zakładów cechowała się znacznymi zagrożeniami wypadkowymi, występującymi podczas obsługi maszyn i urządzeń oraz wynikającymi z samego procesu technologicznego i sposobów wykonywania pracy.

Przechodzę do podsumowania.

Najważniejszym efektem systemowego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy jest wdrożenie przez pracodawców koniecznych, adekwatnych do przyczyn oraz zagrożeń a także, spójnych ze sobą, środków korygujących lub zapobiegawczych. W tym zakresie kontrole sprawdzające wykazały wdrożenie w zakładach pracy środków zmniejszających ryzyko, wynikających z analizy zagrożeń, których aktywiza-

cja doprowadziła do wypadków – w tym, w odniesieniu do wypadków, które nastąpiły po zakończeniu pierwszej kontroli.

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy przyczyniły się do wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, których aktywizacja doprowadziła do wypadków, wdrożenia koniecznych środków naprawczych oraz (co również jest bardzo istotne) podniesienia świadomości pracodawców dotyczącej rzetelności oceny ryzyka zawodowego i prowadzenia systematycznych działań, także w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Wcześniejsze oceny ryzyka zawodowego były przeprowadzane szablonowo i nie odzwierciedlały faktycznych zagrożeń w zakładach.

Weryfikacja oceny ryzyka zawodowego, będąca wynikiem realizacji środków prawnych, wydawanych przez organy PIP oraz wdrożenie koniecznych środków profilaktycznych miało znaczenie dla obniżenia liczby wypadków przy pracy w zakładach podlegających kontroli. Usystematyzowanie wymagań w zakresie bhp, przydzielenie konkretnych ról i zadań wszystkim członkom procesu pracy, od najwyższego kierownictwa do pracowników na stanowiskach robotniczych, dbałość organizacji o bezpieczne warunki pracy mają szansę przynieść wymierne korzyści. Jednak zarówno do uzyskania efektu trwałej poprawy warunków pracy w wyniku przestrzegania przepisów prawa pracy i spełnienia wymagań dyktowanych standardem, jakim będzie norma ISO 45 001, konieczna jest świadomość i zaangażowanie osób odpowiedzialnych. Buduje się je w każdej organizacji korzystając z różnorodnych narzędzi prewencji, w tym poprzez dbanie o rozwój kultury bhp wszystkich uczestników procesu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy będzie, jak do tej pory, wspierała pracodawców w zwiększaniu poziomu bezpieczeństwa pracy i budowaniu wysokich standardów zarzadzania obszarem bhp.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu dyrektorowi Jakubowi Chojnickiemu za przedstawienie materiału.

Proszę o zabranie głosu pana Andrzeja Kolasę, zastępcę dyrektora Polskiego Centrum Akredytacji.

Zastępca dyrektora Polskiego Centrum Akredytacji Andrzej Kolasa:

Na dzień dzisiejszy obowiązują dwie normy dotyczące systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. To noma polska, o której tutaj już była mowa – PN- N 18 001, ale też norma międzynarodowa BS OHSAS 18 001. Polskie Centrum Akredytacji od wielu lat akredytuje jednostki, które certyfikują systemy zarządzania bhp w zakresie tych dwóch standardów. Na standard polski rozpoczęliśmy akredytację jednostek przed 2000 r., natomiast na standard międzynarodowy – od 2011 r.

Obecnie funkcjonują dwadzieścia dwie jednostki, które są akredytowane do tego obszaru na normę polską, w tym jedenaście podmiotów, które są również akredytowane do certyfikacji systemów zarządzania na standard międzynarodowy – OHSAS 18 001. Ale trzeba wyraźnie stwierdzić, że nie ma obowiązku akredytowania na te standardy. Na rynku polskim funkcjonują podmioty, czy jednostki, które certyfikują zakłady nie posiadając akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji. Wydaje mi się, że przy okazji opublikowania i wdrożenia normy ISO 45 001, dobrze byłoby rozważyć, żeby certyfikacje systemów zarządzania w zakładach pracy zgodnie z normą ISO 45 001 były prowadzone przez podmioty posiadające akredytację Polskiego Centrum Akredytacji.

Jeżeli tego nie zrobimy to nadal na polskim rynku będą funkcjonowały jednostki, które będą certyfikować na ten standard, ale nie będą posiadały akredytacji. Ich kompetencje nie będą weryfikowane i oceniane. Ale będą też podmioty legitymujące się akredytacją w tym zakresie i ich kompetencje będą weryfikowane przez Polskie Centrum Akredytacji w ramach oceny przeprowadzanej co roku.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu dyrektorowi.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Usłyszeliśmy wiele interesujących uwag… pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Myślę, że to był bardzo dobry przegląd funkcjonowania tych systemów z punktu widzenia zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, jak również Polskiego Centrum Akredytacji. Rzeczywiście, jak stwierdził pan dyrektor, zakłady według różnych systemów otrzymują takie certyfikaty. Można je oprawić, powiesić na ścianie, ładnie wygląda w gabinecie dyrektora.

W prezentacjach PIP i CIOP była mowa m.in. o monitorowaniu systemu zarządzania bhp. Uważam, że audytorzy tych systemów powinni być specjalistami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem audyt urzędniczy, według punktów normy, jest jedynie spełnieniem wymogów administracyjnych, żeby nie powiedzieć biurokratycznych. Natomiast chodzi o zderzenie system zarządzania bhp z rzeczywistością w danym przedsiębiorstwie. To wymaga wiedzy w tym zakresie. Może uda nam się zorganizować taką grupę audytorów, która będzie miała wkład merytoryczny w kształtowanie tego systemu a nie tylko „załatwienie" świadectwa certyfikacji. Bo u nas za dużo poszło energii w opisanie, w „oprawkę i szkło", a za mało – w kształtowanie systemu w zakładzie.

I druga uwaga: nie można ograniczać skuteczności tego systemu jedynie do liczby wypadków czy chorób zawodowych lub osób narażonych w danym zakładzie – to wskaźniki wynikowe, a chodzi też o wskaźniki wiodące czyli podjęte działania na rzecz poprawy stanu bhp.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, pani profesor.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r.

Czy pan główny inspektor pracy będzie w stanie, mimo niedyspozycji głosowej, przedstawić projekt budżetu?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Proszę pana Dariusza Mińkowskiego, zastępcę głównego inspektora pracy, o przedstawienie materiału.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Mam przyjemność przedstawić projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r. Pozwolę sobie odczytać wystąpienie Głównego Inspektora Pracy przygotowane na dzisiejsze posiedzenie Rady.

„Drugi rok z rzędu projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy staje na posiedzeniu Rady. W zeszłym roku po raz pierwszy prezentował go ówczesny główny inspektor Pracy śp. Roman Giedrojć. On również był autorem aktualnego projektu budżetu urzędu na 2018 r.

Na stanowisko głównego inspektora pracy zostałem powołany równo dwa tygodnie temu (10 października). Przez ten jakże krótki czas zgłębiałem założenia mojego poprzednika i z pełnym przekonaniem podpisuję się pod tym materiałem. Jednak złożoność materii, oparta m.in. na szeregu wieloprzekrojowych analiz i danych historycznych, jak również szeroki zakres zagadnień dotyczących Inspekcji oraz przepisów regulujących jej działalność sprawiają, że tego czasu będę potrzebował dużo więcej. Najbliższe tygodnie a, w niektórych kwestiach, nawet miesiące w dużej mierze będą poświęcone tej właśnie potrzebie.

Tym niemniej, aby w pełni spełnić oczekiwania Rady i sprostać wszelkim państwa pytaniom, jest ze mną kadra kierownicza Głównego Inspektoratu Pracy. Są to wieloletni doświadczeni dyrektorzy departamentów merytorycznych oraz finansów, którym w razie potrzeby oddam głos, by szczegółowo zgłębić dane zagadnienie.

W tym miejscu chciałbym wyrazić swoją głęboką nadzieję, iż po naszym dzisiejszym spotkaniu będą państwo naszymi sojusznikami w walce o budżet PIP na 2018 r.

Przechodząc do omówienia przedłożonego Radzie materiału, należy podkreślić, iż projekt budżetu opracowany został na podstawie wytycznych i założeń przekazanych przez Ministra Finansów z uwzględnieniem jednak również potrzeb urzędu, zwłaszcza w zakresie wynagrodzeń oraz pozostałych wydatków bieżących. Chociaż uzasadnienie tego postępowania zostało zawarte w materiale, pozwolę sobie jednak przedstawić najważniejsze kwestie w dalszej części mojego wystąpienia.

W projekcie Inspekcji, podobnie jak w latach poprzednich, wyróżnione zostały dwie główne części, tj. uzasadnienie ogólne – merytoryczne oraz szczegółowe – opisujące projektowane dochody i wydatki, w tym także wydatki w układzie zadaniowym.

Dochody Inspekcji na 2018 r. oszacowano na kwotę 1 mln 374 tys. zł, tj. o 380 tys. zł mniej niż przewidywane wykonanie dochodów 2017 r. Głównym źródłem dochodów urzędu są kary pieniężne nakładane na podstawie ustawy o transporcie drogowym oraz grzywny w celu przymuszenia, stanowiące łącznie 78,5% wszystkich planowanych dochodów. Analiza danych historycznych wskazuje na przeważającą tendencję spadkową wspomnianych dochodów, dlatego też z dużą ostrożnością szacowane są wpływy z tego tytułu. Z drugiej strony, mogą pojawić się wpływy w związku z realizacją ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, nie ujęte w planie na 2018 r. z powodu znacznych trudności w ich szacowaniu.

Przechodząc do planu wydatków – chciałbym na wstępie podkreślić, iż od 25 lat Najwyższa Izba Kontroli w swoich wystąpieniach pokontrolnych, po badaniu wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy, stwierdza, iż wydatki były celowe, oszczędne i gospodarne a więc ponoszone zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o finansach publicznych i aktach wykonawczych. Myślę, iż to niezła rekomendacja dla nas oraz pozytywny, a przy tym niezależny, komunikat dla interesariuszy urzędu.

Plan wydatków na 2018 r. ustalono na kwotę 347 mln 606 tys. zł, tj. o 7,4% więcej niż przewidywane wykonanie wydatków 2017 r. Przy uwzględnieniu zakładanego wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na 2018 r. w wysokości 102,3% wydatki realnie wzrosłyby o 5%. Główne powody wzrostu budżetu to wspomniane przeze mnie potrzeby urzędu w zakresie wynagrodzeń tj. wzrost funduszu wynagrodzeń pociągający za sobą wzrost pochodnych od wynagrodzeń oraz pozostałych wydatków bieżących.

Zaczynając od pierwszej kwestii, urząd zaplanował ośmioprocentowy wzrost funduszu wynagrodzeń, który jednak nie oznacza ośmioprocentowych podwyżek. Na ten wzrost składa się przede wszystkim przewidywany wzrost prognozowanego średniorocznego zatrudnienia w urzędzie do poziomu 2710,2 etatu przy docelowym planie zatrudnienia w wysokości 2836 etatów. Wzrost zatrudnienia wynika z potrzeby sprostania nowym obowiązkom nałożonym w ostatnich latach na urząd, o których piszemy szerzej w „Uzasadnieniu ogólnym do projektu budżetu …", jak również przy uzasadnieniu zaplanowanego wzrostu funduszu wynagrodzeń. Chyba nie ma roku, by na Państwową Inspekcję Pracy w różnych ustawach nie nakładano nowych obowiązków. Ich realizacja wymaga wzmocnienia kadrowego, ale problemem sygnalizowanym przez urząd od wielu lat jest też poziom wynagrodzeń.

W projekcie budżetu uwzględniono czteroprocentowe podwyżki dla pracowników Inspekcji, jako że ostatnie dwa lata podwyżek, po sześciu latach zamrożenia funduszu wynagrodzeń, nie rozwiązały problemu naboru właściwej kadry. A biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, można spodziewać się także odpływu wysokokwalifikowanej kadry.

W związku z nabyciem przez 249 osób w 2018 r. uprawnień emerytalnych zabezpieczono też środki na wypłatę odpraw emerytalnych. Inspekcja Pracy potrzebuje wykwalifikowanej i doświadczonej kadry. Złożoność zagadnień w urzędzie, ukonstytuowanie w przepisach inspektora pracy jako organu administracji publicznej wydającego decyzje administracyjne i związana z tym odpowiedzialność wymusza pozyskiwanie właściwych fachowców do pracy w Inspekcji. Oferowany przez urząd poziom wynagrodzeń znacznie utrudnia zatrudnianie optymalnych kandydatów, tj. magistrów inżynierów czy magistrów prawa z kilkuletnim już doświadczeniem.

Przechodząc dalej – kolejnym powodem wzrostu budżetu PIP na 2018 r. jest zwiększenie pozostałych wydatków bieżących. Grupa ta obejmuje szeroko rozumiane wydatki

administracyjne, to jest m.in. czynsze, zakup usług telekomunikacyjnych, zakup energii, remonty, zakupy materiałów i wyposażenia, zakup usług pocztowych, transportowych. W grupie tej są także inne wydatki związane z bieżącą działalnością Inspekcji takie jak np. wydatki na podróże służbowe, na szkolenia pracowników, odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, podatki i opłaty. Są tu też wydatki urzędu na działalność prewencyjno-promocyjną, które oprócz opisowego omówienia zaprezentowano dodatkowo w układzie tabelarycznym w zał. nr 3. Wprowadzony w zeszłym roku załącznik ma na celu wyodrębnienie kwot planowanych na działalność prewencyjno-promocyjną a następnie umożliwienie ich rozliczenia i zaprezentowania posłom i senatorom. Pozwala to na zachowanie transparentności budżetu PIP od projektu poprzez jego realizację aż po rozliczenie.

Wzrost pozostałych wydatków bieżących wynika ze zmniejszenia projektu budżetu Inspekcji na 2017 r. o kwotę 9 mln 147 tys. zł. Zaplanowane na 2018 r. kwoty wyrównują poziom wydatków do poziomu niezbędnego dla sprawnego funkcjonowania urzędu i wypełniania jego zadań. Wydatki te zostały szczegółowo opisane w naszym materiale.

Obok tych dwóch podstawowych źródeł wzrostu wydatków Inspekcji, wzrastają także świadczenia na rzecz osób fizycznych. Wzrost tych wydatków wynika z konieczności wypłaty w 2018 r. ekwiwalentów za używanie odzieży własnej za okres II półrocza 2017 r. i I półrocza 2018 r., podczas gdy w ubiegłym roku ze względu na brak środków zostały wypłacone ekwiwalenty tylko za I półrocze 2017 r. Uspokajając państwa dodam tylko, że ekwiwalenty za II półrocze 2016 r. zostały wypłacone jeszcze w grudniu 2016 r. Powodem takiego postępowania było wspomniane już znaczne ograniczenie budżetu Inspekcji na 2017 r.

Z drugiej strony, projekt budżetu na 2018 r. przewiduje znaczny spadek w grupie wydatków majątkowych. Wydatki majątkowe obejmują wydatki inwestycyjne oraz zakupy inwestycyjne. Spadek dotyczy wydatków inwestycyjnych i wynika głównie z planowanego zakończenia w bieżącym roku znaczącej inwestycji, jaką jest przystosowanie obiektu na potrzeby siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Oddanie tego obiektu będzie kolejnym sukcesem prowadzonej od wielu lat polityki urzędu pozyskiwania siedzib na własność.

W 2018 r. największe pozycje w planie wydatków inwestycyjnych to przebudowa budynku oddziału OIP Gdańsk w Gdyni w kwocie 959 tys. zł oraz przebudowa pomieszczeń oddziału OIP Warszawa w Ostrołęce na kwotę 880 tys. zł. Głównym celem tych inwestycji jest przeniesienie oddziałów z siedzib wynajmowanych do lepiej przystosowanych siedzib Skarbu Państwa, co w przyszłości wiąże się z obniżeniem kosztów najmu powierzchni biurowych.

W przedłożonym Radzie materiale szczegółowo zaprezentowaliśmy wspomniane inwestycje, jak również inwestycje na mniejsze kwoty. Opisaliśmy również szczegółowo wydatki na zakupy inwestycyjne, które na 2018 r. zaplanowaliśmy na poziomie nieco niższym niż w budżecie na 2017 r. Główne pozycje to zakupy informatyczne na kwotę 3 mln 289 tys. zł oraz samochody na kwotę 980 tys. zł.

Pozwolę sobie na tym zakończyć to krótkie wystąpienie pozostając z nadzieją (jak wspomniałem na wstępie), iż Rada Ochrony Pracy jeżeli to tylko będzie możliwe, będzie nas wspierała w walce o budżet na 2018 r.".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu budżetu PIP na przyszły rok.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Michał Chałoński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Budżet Państwowej Inspekcji Pracy wobec budżetu państwa to kropla w morzu. Nie znajdą się takie środki, które wszyscy uznaliby za konieczne. Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r. w porównaniu do budżetu na 2017 r. nie został wyraźnie zwiększony. Wszyscy zdajemy sobie sprawę, że koszty rosną. Rzadko zdarza się, żeby

malały, szczególnie w sytuacji, kiedy instytucja ma coraz więcej zadań. Inspekcja Pracy ma z roku na rok coraz więcej zadań.

Uważam, że przedłożony projekt budżetu PIP na 2018 r. został dobrze opracowany, Rada powinna udzielić mu poparcia.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję za wyczerpujące przedstawienie projektu budżetu Inspekcji Pracy na przyszły rok. Posłowie, członkowie Rady będą wspierać propozycję PIP, nie wyobrażam sobie innego zachowania.

Zastępca głównego inspektora pracy wspomniał o realnym pięcioprocentowym wzroście budżetu. W uzasadnieniu zwrócił uwagę, że na potrzebę zwiększenia liczby pracowników. Wymagają tego zadania realizowane przez inspekcję pracy. Niepokoi mnie nieco fakt, że państwo oświadczają, iż nie chcą więcej środków ponad zaplanowane w projekcie budżetu. Obawiam, że te środki zostaną przeznaczone jedynie na wzmocnienie kadrowe a nie na rzetelną realizację planów zapisanych w programie działania Inspekcji na najbliższy rok.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym wypowiedzieć się w podobnym tonie jak przedmówca – będziemy wspierać postulaty budżetowe Państwowej Inspekcji Pracy, ale – jeżeli w sytuacji, kiedy pojawiają się nowe zadania – ze strony kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy padają wypowiedzi, że Inspekcja poradzi sobie i zmieści się w zaplanowanym budżecie, to trudno nam później wnosić o zwiększenie środków. Musicie nam trochę pomóc.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jako wytrwani negocjatorzy staramy się wykazywać mnogość zadań i trudności w ich realizacji. Dla mnie jednym z istotnych argumentów, które podnoszę w dwóch kolejnych latach, jest również pewna dysproporcja poszczególnych służb. Najbardziej rażąca jest przewaga poziomu wynagrodzeń w Najwyższej Izbie Kontroli w porównaniu z Państwową Inspekcją Pracy. To jedne z najpoważniejszych instytucji kontrolnych państwa. Konieczna jest kompetencja inspektorów. Obserwujemy zjawisko pewnego „odsysania" do atrakcyjniejszych miejsc pracy w przemyśle. Jeśli nie to zjawisko nie zostanie wyeliminowane, to sama stabilność zatrudnienia czy pewna gwarancja stabilności zawodowej okaże się niewystarczającym argumentem do utrzymania tego stanu posiadania.

W następnym roku (to też uwaga do uwzględnienia w planie pracy na przyszły rok) pojawi się sprawa ograniczenia handlu w niedziele – owszem, Inspekcja (w ramach swoich normalnych zadań) podejmuje odpowiednie działania, ale z pewnością przyszły rok, gdy ta regulacja wejdzie w życie, będzie na pewno wymagał zwiększenia częstotliwości badań w tym obszarze.

Niewątpliwie to są argumenty, które na posiedzeniach poszczególnych komisji, gdzie jest omawiany budżet inspekcji pracy, powinny być podnoszone. Ze swojej strony również to deklaruję.

Ostatnio sporo emocji wywołują mecze naszej reprezentacji. Budowanie morale w drużynie polega m.in. na zapewnianiu o gotowości do osiągania sukcesów. Podobnie deklaracje intencji czy gotowości Inspekcji do realizacji tych zadań, składane na posiedzeniu Rady,

traktuję jako motywowanie zespołu Państwowej Inspekcji Pracy do dobrego wykonywania zadań.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan Kazimierz Kimso, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Cieszy nas, że w projekcie budżetu PIP uwzględniono wzrost wynagrodzeń, w kontekście indeksacji wynagrodzeń w inspekcji pracy. Przez wiele lat (zresztą pan inspektor to zauważył)nie było indeksacji wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy. Wcześniejsze regulacje spowodowały, że na niektórych stanowiskach pracownicy mają dużo wyższe wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych później na rów-

norzędnych stanowiskach, ale z powodu braku środków nie można było wyrównać tej różnicy.

Czy środki zaproponowane w projekcie budżetu PIP na przyszły rok dają możliwość (wiem, że tego jednorazowo nie da się przeprowadzić) doprowadzenia transparentności wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy na poszczególnych stanowiskach?

Mam wrażenie, że czteroprocentowa podwyżka może nie wystarczyć. Czy nie należałoby zastanowić się, żeby w tym kontekście popracować nad tym budżetem? Nie mówię już (wspomniał o tym pan przewodniczący) o kwestii porównywalnych średnich wynagrodzeń np. z Najwyższą Izbą Kontroli, chodzi o naprawienie zaszłości w Państwowej Inspekcji Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Chciałbym zadać dodatkowe pytanie: czy w przyszłym roku nastąpi realny wzrost płacy o 4%, który odczuje każdy pracownik PIP – czy to będzie średnia, jak to liczyć?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę przedstawicieli PIP o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska:

Od 25 lat zajmuję się budżetem Państwowej Inspekcji Pracy. Współpracowałam również ze śp. Romanem Giedrojciem przy opracowaniu projektu budżetu na 2018 r., jak również realizowaliśmy wspólnie z szefem politykę płacową w Państwowej Inspekcji Pracy.

W dyskusji pytano, czy proponowany budżet pozwoli na realizację zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Oczywiście, w takim zakresie, w jakim pozwoli na to stan zatrudnienia i wielkość uzyskanych środków finansowych. Planowanie budżetu w większej wysokości niż ta, którą przedstawił Główny Inspektor Pracy, przy założeniu braku podwyżek w jednostkach sfery budżetowej, jak również utrzymanie wydatków rzeczowych na poziomie 2017 r. było dla nas dużym wyzwaniem. Planując ponad 20% wzrost wydatków rzeczowych, zwróciliśmy uwagę, że Komisja Finansów Publicznych zmniejszyła budżet PIP na 2017 r. o 9 mln 143 tys. zł. To olbrzymia kwota, biorąc pod uwagę, że śp. Roman Giedrojć, główny inspektor pracy, za wszelką cenę chciał utrzymać zaplanowany wzrost funduszu wynagrodzeń, bo – jak napisano w uzasadnieniu projektu budżetu – zamrożenie podwyżek wynagrodzeń w jednostkach sfery budżetowej ustawą okołobudżetową spowodowało, że poziom wynagrodzeń w Inspekcji Pracy przestał być atrakcyjny… powiedziałabym, że stał się nieatrakcyjny.

W 1994 r. zaczęłam zajmować się finansami inspekcji pracy. Wówczas, poziom wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy był zbliżony do poziomu płac w Najwyższej Izbie Kontroli. NIK przekroczyła ten poziom prawie dwukrotnie. Przez całe lata obserwowaliśmy, jak trudno jest o nabór takiej kadry do inspekcji pracy, która może w przyszłości nie wymagałaby tak dużych nakładów również na szkolenia.

Mamy trudności z pozyskaniem kadry inżynieryjnej. Inspektor pracy musi mieć tytuł magistra inżyniera lub magistra prawa. I najlepiej, gdyby miał wieloletnie doświadczenie zawodowe, bo to później sprawdza się w jego pracy inspekcyjnej.

Od lat zabiegaliśmy o podwyżki wynagrodzeń. Sporządziliśmy analizę, która wskazuje, że od 2002 r. występujemy o wzrost zatrudnienia, ponieważ otrzymujemy nowe zadania. Gdy planowane były zmiany ustaw np. przez ministra rozwoju regionalnego to występował do nas z pytaniem, ile osób musielibyśmy zatrudnić do realizacji tego zadania i jakie byłyby roczne koszty. My to przedstawiamy a kończy się tak, że otrzymujemy zadanie do realizacji, natomiast nie otrzymujemy wzmocnienia kadrowego i związanych z tym środków finansowych.

Dlatego (jak szef powiedział i ja na wstępie powiedziałam), przy zaplanowanym budżecie zrealizujemy wszystkie zadania przewidziane w programie działania PIP. Oczywiście, jeżeli dochodzą nowe zadania, to ilościowo muszą spaść zadania dotychczas realizowane, żeby przy tym stanie zatrudnienia zrealizować oczekiwania parlamentu i Rady, żeby Państwowa Inspekcja Pracy mogła realizować zadania statutowe.

Pan poseł pytał, czy wynagrodzenia wzrosną o 4%... zakładamy, że średnio – tak, natomiast trzeba zastanowić się, czy wszyscy po 4%... na pewno – nie. To polityka płacowa kierownika jednostki i (jak powiedział jeden z panów posłów) jest duża różnica

między młodymi inspektorami rozpoczynającymi pracę a doświadczonymi inspektorami pracującymi od kilku lat.

Struktura zatrudnienia również w kadrze inspekcyjnej jest następująca: po zdaniu egzaminu uzyskają tytuł młodszego inspektora pracy, później – inspektora, starszego inspektora i nadinspektora (to ostatni szczebel zawodowy przed awansowaniem na stanowisko kierownicze). Rozpiętość wynagrodzeń jest duża – od nadinspektora do inspektora – około 3 tys. zł, nie ma możliwości wyrównania tej różnicy w ciągu roku, ten proces wymaga czasu. Poza tym wydaje mi się, że (to moja opinia) nie może być tak, że inspektor i nadinspektor, który zarządza grupą inspektorów pracy mają równe wynagrodzenia, one zawsze będą różniły się.

Już śp. główny inspektor pracy Roman Giedrojć dążył do poniesienia najniższego wynagrodzenia. To wynagrodzenie zostało podniesione i na pewno będzie systematycznie wzrastać, ale to wszystko zależy od możliwości finansowych urzędu.

Są dwie rzeczy – albo wzrost funduszu, albo zmniejszenie zatrudnienia i zwiększenie wynagrodzeń, co przy realizacji tej liczby zadań przez urząd nie wchodzi w rachubę. Dlatego w przedłożonym projekcie budżetu zwracamy uwagę, że planujemy docelowe zwiększenie poziomu zatrudnienia do 2836 etatów i zwiększenie średniorocznego zatrudnienia.

Odnotowaliśmy krótki okres spadku zatrudnienia – z powodu reorganizacji, odejść na emeryturę. Do tego należy dodać trudności w naborze na stanowisko inspektora pracy. Niektórzy zakwalifikowani na kurs, rezygnują z niego, widząc poziom wynagrodzeń w PIP. Rynek pracy stał się coraz bardziej konkurencyjny.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pani poseł Bożena Borys-Szopa, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Czy zakładane 4% podwyżki od poprzedniego roku, od kwoty bazowej przyjętej przez Sejm?

Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska:

Tak.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Myślę, że chyba uspokoję moich kolegów z Rady Ochrony Pracy, zarówno panią poseł Mrzygłocką, jak i pana posła Gadowskiego. Czytam: „Gdy w lutym ub. r. Roman Giedrojć objął stanowisko głównego inspektora pracy, od razu z właściwym sobie poświęceniem i uporem rozpoczął starania o wydźwignięcie pracowników Inspekcji z finansowego dołka…” – należy stąd wnioskować, że ten dołek był spory, skoro nowy inspektor pracy przyjął to jako priorytet w swoim działaniu – „…Pełne determinacji działania Romana Giedrojcia przyniosły efekt, zarówno w 2016 r., jak i roku bieżącym. Otrzymaliśmy podwyżki i nagrody w skali, o której wcześniej mogliśmy tylko marzyć”.

To cytaty z dodatku do „Inspektora pracy” poświęconego wspomnieniu Romana Giedrojcia.

To świadczy o tym, że udało się w 2016 r. i w 2017 r. zabezpieczyć środki na podwyżki, pewnie nie takie, jakby każdy chciał a zwłaszcza – szef instytucji (wiem coś na ten temat, każda kwota do podziału jest ważna).

Oczywiście, przed inspekcją pracy, nie tyle wachlarz nowych zadań, ile zadania, które do tej pory wykonuje będą poszerzone o liczbę kontroli, chociażby w przypadku wprowadzenia ustawy dotyczącej niedziel wolnych od handlu. Zatem na pewno trzeba będzie PIP wzmocnić kadrowo. Popieram wniosek w tym zakresie.

Jeżeli zostanie utrzymane założenie czteroprocentowych podwyżek to 2018 r. będzie kolejnym dobrym rokiem w Państwowej Inspekcji Pracy. Z naszej strony (myślę, że możemy za panem przewodniczącym powiedzieć) uczynimy wszystko, żeby tak było.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zwracam uwagę, że kontrole dotyczące niedziel, będą generowały dodatkowe środki, bo będzie to praca w niedziele a więc nadgodziny.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?
Pan Dariusz Mińkowski, bardzo proszę.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Gwoli wyjaśnienia – chciałbym uświadomić państwu, że w ciągu ostatnich lat otrzymaliśmy bardzo wiele nowych zadań, które za każdym razem Państwowa Inspekcja Pracy przyjmowała z dobrodziejstwem inwentarza i realizowała. One poszerzyły zakres działań inspektorów, ale poszerzyły również konieczność realizacji programu szkolenia, które zapewni kompetentne osoby do realizacji tych zadań.

Proces wykształcenia inspektora trwa ponad rok, ale to nie oznacza, że otrzymujemy pełnoprawnego pracownika w znaczeniu faktycznych możliwości. Ta osoba dalej musi kształcić się. Szacunkowo, około dwa, trzy lata zajmuje wdrożenie się w nowe zadania. Oczywiście, to etap proces etapu, do którego jesteśmy przygotowani.

Dlaczego o tym mówię? Jeżeli mówimy o nowych zadaniach to, gdy one diametralnie różnią się od dotychczas wykonywanych (kontrola przestrzegania zakazu handlu w niedziele i święta) to kwestia organizacyjna i kosztowa, ustalenia liczby zadań, mamy przygotowaną kadrę…przygotowanie kadr, które będą mogły je realizować. jest znacznie dłuższe. To nie jeden rok, lecz znacznie dłużej.

W tej chwili decyzją szefa, która jest kontynuacją wcześniej przyjętej polityki została powołana nowa rada programowa. Będziemy zmierzali do zmiany pewnych założeń w ramach programu kształcenia, które mają ułatwić przyszłym inspektorom pracy wdrażanie się do wykonywania tego zawodu. To też kosztuje, wymaga czasu poświęcenia.

Cieszę się, że pan przewodniczący już wcześniej na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej sygnalizował wsparcie dla postulatów naszego urzędu dotyczących środków finansowych. Na pewno będziemy realizować nowe zadania, oczywiście – kosztem innych zadań, to wynika ze stanu kadrowego. Możemy zwiększyć budżet o pewną kwotę, ale nie możemy w tym momencie, będziemy starali się, aby w następnych latach pozyskać wykwalifikowanych pracowników.

Dlatego wzrost wynagrodzeń jest głównym elementem wpływającym na wzrost budżetu, ponieważ musimy patrzeć realnie na konieczność poszukania osób, które będą mogły jak najłatwiej i jak najszybciej wdrożyć się w te zadania.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym, zainspirowana wystąpieniem pana Kimso, poddać uwadze taki problem – może warto zastanowić się nad systemem wynagradzania, stosowanym w Inspekcji. Wszyscy, którzy reprezentujemy tutaj różne instytucje stajemy przed takim momentem, kiedy zadania rosną, co świadczy o tym, że instytucja jest potrzebna i dobra a środki niekoniecznie. Wówczas nie ma innego sposobu, jak motywacyjny system wynagrodzenia.

W takim systemie, także młody dobry pracownik (informatyk czy specjalista np. z zakresu zagrożeń biologicznych) powinien otrzymać wynagrodzenie, które spowoduje, że będzie chciał pracować w tej instytucji. Jeśli przyjąć, że kształcenie trwa trzy lata, myślę, że bardzo wiele zależy też od osobowości kandydata, jego sposobu podejścia, decyzyjności, sposobu kontaktu z kontrolowanym obiektem.

Ogromną dyskusję budzi nagroda jubileuszowa czy dodatki stażowe. W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy skasowano nagrody jubileuszowe i dodatki, przyjęto za to możliwość wzrostu wynagrodzeń. Może byłoby to skutecznym instrumentem pozyskiwania kadr. Jeżeli nie będziemy odbudowywać kadry Inspekcji to, w obliczu nowych zagrożeń i zadań, państwo nie poradzicie sobie.

Należałoby tez przeanalizować zadania, które ma i otrzymuje Państwowa Inspekcja Pracy. To zaczyna przypominać choinkę, na którą każdy wiesza swoją bombkę. Nie wiem, czy np. Inspekcja powinna realizować zadania w zakresie kontroli paliw, kontroli pojazdów poruszających się na terenie zakładu i homologacji. Uważam, że Państwowa Inspekcja Pracy powinna mieć wyraźnie określony obszar działania, w którym kontroluje przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony życia oraz zdrowia pracowników, a także warunków pracy. To powinno być co najmniej na równi ważne z kontrolą umów o pracę, legalności zatrudnienia itp.

Zachęcałabym, żebyśmy kiedy może w gronie zespołów…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie trzeba mnie zachęcać.

Pani profesor, w swoim wystąpieniu, dokonała pewnego przeglądu, wskazując wręcz na konieczność nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Przypomnę, że parę razy publicznie w różnych miejscach zapowiadałem, że jesteśmy przygotowani do rozpoczęcia dyskusji w tej sprawie. Byliśmy przygotowywani również przez Romana Giedrojcia, który zostawił nam jako rodzaj swego testamentu propozycje zmian. Deklaruję, że na pewno do tego wrócimy.

Kiedy pani profesor wspomniała o motywacyjnym systemie wynagrodzeń, przypomniałem sobie początki swojej pracy w stoczniowym biurze konstrukcyjnym, gdzie wszyscy pracownicy pracowali na akord. Wyobraźcie sobie państwo wykonywanie projektów technicznych, czy rysunków roboczych w systemie akordowym…

Podobnie uśmiecham się, kiedy myślę o systemie motywacyjnym np. w policji (wynagrodzenie zależy od liczby wymierzonych mandatów…)

Nie daj Boże, żeby takie systemy motywacyjne działały w inspekcji pracy. Z pewnością system motywacyjny musi być mieszany z uznaniowością pracy i trudnością z wymiarowaniem tych efektów.

Ale pewnością musimy podjąć, także na forum Rady, dyskusję nad zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy. Być może przy ustalaniu harmonogramu prac Rady przyszły rok uwzględnić tę kwestię. Deklaruję, że na pewno to zrobimy.

Traktuję wystąpienie pani profesor jako pewne podsumowanie naszej dyskusji.

Nie widzę następnych zgłoszeń.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących… informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 7 listopada br. , początek godz. 10. 00. Tematem posiedzenia będą działania ZUS oraz KRUS w celu zmniejszenia liczby wypadków i chorób zawodowych.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny, zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Szczęśliwej drogi do domu!

m.k.